

卒後1年目看護師のエゴグラムの変化と職場適応との関連

著者	大塚 邦子, 石松 直子, 大内田 真澄, 江田 柳子
著者別名	OTSUKA Kuniko, 石松 直子, 大内田 真澄, 江田 柳子
雑誌名	日本赤十字九州国際看護大学intramural research report
巻	3
ページ	68-76
発行年	2005-03-01
URL	http://doi.org/10.15019/00000124



卒後1年目看護師のエゴグラムの変化と職場適応との関連

Relationship between the Change of Egogram and Job-adaptability
about a nurse one-year work experience

大塚邦子¹⁾ 石松直子²⁾ 大内田真澄・江田柳子³⁾
Kuniko Otsuka Naoko Ishimatsu Masumi Ohuchida, Ryuko Eda

日本赤十字九州国際看護大学¹⁾
The Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing

西岡病院²⁾
Nishioka Hospital

福岡赤十字病院³⁾
Fukuoka Red Cross Hospital

要約

新人看護師の職場適応を促進するための資料を得るために、A総合病院に新採用された看護師87名に対し、エゴグラム、職務満足度を調査し、その関連を明らかにした。

その結果、①エゴグラムの合計得点の平均は採用時56.96から1年後は54.0に低下していた。各尺度はCP・ACは有意に高く、NP・Aは有意に低くなっていた。エゴグラムのタイプは6名が不変であったが、NP・A優位型は大きく減少、AC・FC優位型は増加した。職務満足度は平均196.55 (SD±18.46) 点、満足度77.0%であった。満足度の高かったのは「プリセプター」、最も低かったのは、「看護」であった。エゴグラムと職務満足度との関連は、1年後のNPと「患者」「看護」「時間」に、FCと「同期」以外のすべてに正の相関があり、1年後のACと「プリセプター」「スタッフ」「看護」に負の相関があった。エゴグラムの変化は先行研究とほぼ同様の結果であり、1年目の傾向であると思われる。さらに、エゴグラムと職場適応との間には関連があることが示唆された。

キーワード：卒後1年目看護師、エゴグラム、職場適応

Key Words : a nurse one-year work experience, egogram,
Job-adaptability

I. 緒言

我々は看護師のメンタルヘルス対策を促進するために1998年よりF市にあるA総合病院に相談室を開設し、カウンセリングを行うと共に、看護師のメンタルヘルスに関する実態を把握するためにエゴグラム、職務満足度、ストレスなどの調査を行ってきた¹⁾。その結果、対象の5割がストレス状態であり、特に20代と55歳以上のストレスが多い、エゴグラムでは若い人はACが高く、年齢や役割が増えるとCP・Aが高くなる、エゴグラムはストレス状態および職務満足度と関連していることが明らかとなった。A総合病院では新人看護師の職場適応を促進するためプリセプターシップを導入するなどの環境調整を行っている。

今回は、卒後1年目看護師に焦点を当て、新人看護師のエゴグラムの変化と職場適応の状況を客観的に把握し、新人看護師の職場適応をより促進するための資料を得たいと考えた。新人看護師の職場適応を促進することは、看護師個人の幸福につながるのみならず、看護師が職場に定着することにより看護の質を保つことができ、利用者に対する看護サービスの質の保障に影響していくと考える。

II. 目的

卒後1年目看護師のエゴグラムの変化と職務満足度との関連を明らかにすることにより、新人看護師の職場適応の状況を客観的に把握し、職場適応をより促進するための資料を得る。

III. 用語の操作的定義

1. 卒後1年目看護師

A総合病院に新卒で採用され勤務1年を経た看護師

2. 職場適応

職務満足度調査紙を参考に筆者らが卒後1年目用に作成した質問紙の満足度得点により職場適応を把握する。つまり、満足度得点が高いほど職場に適応していると判断する。

IV. 研究方法

1. 調査対象

A総合病院に新卒で採用された看護師87名(2001年の33名、2002年の54名)

2. 調査期間

2001年2月～2003年2月

3. 調査内容

1) エゴグラム

採用時は東大式エゴグラム第2版、1年後は新版東大式エゴグラムを使用した。

双方には相関があり、結果の判定に相違はない。

2) 新人用職務満足度

Stampsらによって作成され、尾崎(1987)による日本語版の職務満足度調査紙²⁾を参考に筆者らが卒後1年目用に作成した質問紙(Cronbachの α 係数; 0.88344)。人間関係4因子「プリセプター」「患者」「スタッフ」「同期」と「看護ケア」「時間の使い方」の6因子・36項目で構成され、回答は7件法で行い、得点範囲は36~252点である。

4. 調査方法

質問紙法。採用時及び1年後の集合研修において、回収用封筒と共に質問紙を配布し、1週間以内に各自で封をして看護部へ提出してもらった。

5. 倫理的配慮

研究の目的・方法・リスク、結果を個人へ返すこと、自由意志であることなどを記載した用紙を質問紙に同封し、同意の得られた人のみ提出してもらった。なお、本研究は、日本赤十字九州国際看護大学の倫理委員会の審査を受けた。

6. 分析方法

統計ソフトHALWIN 1995を使用し、エゴグラム、職務満足度、及びその関連を、t検定、相関関係を用いて分析した。

V. 結果

回収は、87名中56名、回収率64.4%であり、有効回答は55名、98.2%であった。

1. エゴグラム

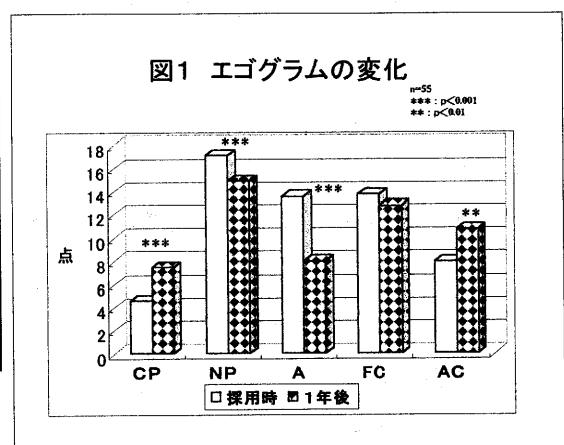
1) エゴグラムの採用時と1年後の得点の変化

採用時と1年後のエゴグラムの得点は表1及び図1に示すとおり、CP・ACが有意に上昇し、NP・Aが有意に減少していた(表1、図1)。

表1 採用時と1年後のエゴグラム得点の変化

	採用時	S D	1年後	S D	t 値	有意確率
C P	4.55	2.61	7.46	3.66	4.813	0.1%
N P	17.18	2.61	14.97	3.66	3.703	0.1%
A	13.06	3.47	8.06	3.28	8.628	0.1%
F C	13.75	3.36	12.78	4.88	1.358	
A C	7.91	4.47	10.71	5.20	2.979	1%
計	56.98	6.69	54.00	10.45	1.791	7%

図1 エゴグラムの変化



2) エゴグラムのタイプの変化

エゴグラムのタイプは29タイプに分類した。採用時の1位はNP優位型14名（世話やきタイプ）、2位、A優位型9名（コンピュータタイプ）、3位がNb型7名（おふくろタイプ）、M型7名（がき大将タイプ）、5位、台形a型6名（マイホームタイプ）であった（表2）。1年後の1位はNb型7名（おふくろタイプ）、2位、Na型6名（お人よしタイプ）、3位が6名で3タイプあり、NP優位型（世話やきタイプ）FC優位型（自由奔放タイプ）AC優位型（依存者タイプ）となっていた（表2）。1年後にタイプが変わらなかったのは6名のみであり、特に変化が大きかったのは、NP優位型15名が5名へ減少し、FC優位型・AC優位型が各5名に増加していたことである。

表2 採用時と1年後の上位5位のタイプ

採用時			1年後		
順位	タイプ	数	順位	タイプ	数
1	NP優位型	14	1	Nb型	7
2	A優位型	9	2	Na型	6
3	Nb型	7	3	NP優位型	5
4	M型	7	4	FC優位型	5
5	台形a形	6	5	AC優位型	5

3) 採用時と1年後のエゴグラムの関連

採用時と1年後のエゴグラムの相関をみると、各々の自我状態は正の相関があった。自我状態相互の関連を見ると、採用時のNPと1年後のAは正の相関があり、採用時にNPの高い人は1年後のAが高かった。採用時のAと1年後のACは負、CP・NP・A・FCとは正の相関があり、採用時にAが高い人は1年後にACが低く、その他は高かった。採用時のFCと1年後のCPは正の相関があり、採用時にFCが高い人は1年後のCPが高かった。採用時のACと1年後のCP・A・FCは負の相関があり、採用時にACが高い人は1年後のCP・A・FCが低かった（表3）。

表3 採用時と1年後のエゴグラフ得点の相関関係

採用時 \ 1年後	CP	NP	A	FC	AC	計
CP	0.275 *					0.267 *
NP		0.353 **	0.265 *	0.236 0.07		0.402 **
A	0.402 ***	0.365 **	0.464 ***	0.412 **	-0.425 **	0.391 **
FC	0.458 ***		0.255 0.06	0.575 ***		0.510 ***
AC	-0.404 **		-0.279 *	-0.436 ***	0.630 ***	
計	0.334 *		0.341 *	0.339 *	0.277 *	0.588 ***

（上段：相関関係、下段：有意確率 * = $p < 0.05$ ** = $p < 0.01$ *** = $p < 0.001$ ）

2. 職務満足度（職場適応）

職務満足度得点の平均は 196.55 点 SD±18.46 であり、満足度は 78 % であった。職務満足度の各因子の得点は表 4 に示すとおりで、満足度の最も高かった因子は「プリセプターとの関係」であり 7 点満点で 6.1 点、以下順に「時間の使い方」「スタッフとの関係」「同期などとの関係」「患者との関係」「看護ケアの内容」となっていた（表 4）。

表 4 職務満足度因子の高得点順位（7 点満点）

順位	因子名	平均点	SD
1	プリセプターとの関係	6.10	0.61
2	時間の使い方	5.71	0.53
3	スタッフとの関係	5.66	0.86
4	同期などとの関係	5.41	0.93
5	患者との関係	5.31	0.65
6	看護ケアの内容	4.36	0.73

3. エゴグラムと職務満足度（職場適応）との関連

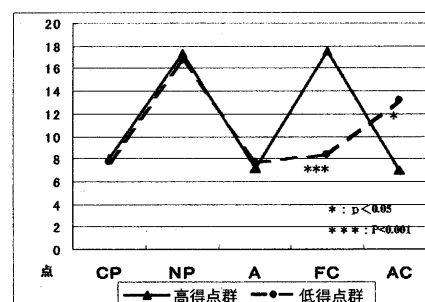
1 年後のエゴグラムと職務満足度の関連（表 5）を見たところ、NP と「患者との関係」「看護ケアの内容」は正の相関があり、NP の高い人は患者との関係、看護ケアに対する満足度が高かった。FC と「プリセプターとの関係」「患者との関係」「スタッフとの関係」「看護ケアの内容」「満足度合計得点」と正の相関があった。FC の高い人は、プリセプター、患者、スタッフとの関係および看護ケアについて満足度が高く、満足度得点も高かった。AC と「プリセプターとの関係」「看護ケアの内容」「満足度合計得点」とには負の相関が見られた。AC の高い人は、プリセプター、看護ケアに対する満足度が低く、満足度得点も低かった。

職務満足度の高得点群・低得点群各 6 名の 1 年後のエゴグラムを比較したところ、職務満足度の高得点の人は、職務満足度の低得点群に比較し、FC が有意に高く、AC が有意に低かった（図 2）。

表 5 1 年後のエゴグラムと職務満足との相関関係

	プリセプター	患者	スタッフ	同期など	看護ケア	時間	合計得点
CP							
NP		0.367 **			0.324 *		
A							
FC	0.291 *	0.285 *	0.304 *		0.290 *		0.324 *
AC	-0.323 *				-0.373 **		-0.366 **

図 2 職務満足得点とエゴグラム
高得点群（6 名）低得点群（6 名）の比較



（上段：相関関係、下段：有意確率 * = $p < 0.05$ ** = $p < 0.01$ *** = $p < 0.001$ ）

V. 考察

1. エゴグラム

採用時と1年後の得点の変化を見ると、CP・ACの上昇、NP・Aの低下および総得点（エネルギー）の減少があり、他の調査^{3) 4) 5)}でも同様の結果であったことから、これは、卒後1年目看護師に共通する傾向であると推察される。エゴグラムのタイプも変化している。採用時には看護師に多いタイプのNP優位型いわゆる「世話やきタイプ」が14名あったが、1年後には5名に減少すると共に、1年後のタイプ1位は7名、2位も6名というようにタイプがばらついてきている。さらに1位はNb型、2位はNa型と、1位、2位共に採用時よりCPは上昇しているものの、CPの低さとACの高さを示すN型であり、FC優位型・AC優位型が増加していた。これは、新人看護師は、初めて社会人となり、組織に組み込まれ、そのルールを守らなくてはならないこと、日々の行動は先輩や上司に聞きながら行うことが多く、依存的になっていくことから、CP・ACが上昇すると考えられる。採用時に持っていたNP・Aは、一人の患者にゆっくり関われない状況や自分で判断する機会が少ないことから、低下していくと思われる。あまり批判もせず、ただ黙々と高いACで物事を処理し「ノー」と言えない新卒1年目の状況を示しているのではないかと考える。

採用時のAと1年後のACは負、その他とは正の相関があったことから、採用時にAの高い人は、責任感があり、世話好きで理性的であり想像性に富むなど、1年後も看護師として必要な自我状態を維持して勤務していると思われる。また、採用時にFCの高い人は、1年後のCPが高く、エネルギーも高いことから、自分の思いを伝えることができる状況にあり、のびのびと勤務していると推察できる。逆にACの高い人は、1年後のACに正の、CP・A・FCに負の相関があったことから、自分で考えること、思いを表出することなどができず、さらに依存的になってきていると考えられる。

2. 職務満足度（職場適応）

職務満足度は196.55点、78%と高い満足度を示していた。一般に使用されているStampsの職務満足度調査では60%代の満足度であることから考えると、非常に高い満足度であり職場適応は良いと見ることができる。しかし、今回使用した調査紙は1年目に自作したものであり同様に比較することはできないし、更に、質問紙の回収が調査対象者の7割以下であることから、調査に参加しなかった約3割のことを考えると、一概に職場適応が良いとはいえないかもしれない。今後検討を続ける必要があると考える。

職務満足度の第1位の因子は「プリセプターとの関係」であり、十分にプリセプターシップが発揮され、1年目看護師へのサポートがなされていると推察される。低い因子の「看護ケアの内容」に関しては、経験が浅いために日々のケアに自信がない現状を表

していると思われる。

3. エゴグラムと職務満足度（職場適応）との関連

1年後のNPと「患者との関係」「看護ケアの内容」は正の相関、FCと「プリセプターとの関係」「患者との関係」「スタッフとの関係」「看護ケアの内容」「満足度合計得点」と正の相関、ACと「プリセプターとの関係」「看護ケアの内容」「満足度合計得点」と負の相関が見られた。これは、1年後のNPが高い人は患者との関係もうまくとれることから、看護ケアの内容に満足しており、また、FCが高い人は、自己主張も上手にできることから同期以外の人間関係、つまりプリセプター、患者、スタッフとの関係もうまくとれ、看護ケア内容にも満足しており職場適応が良いといえる。1年後のACが高い人は、「ノー」とは言えずプリセプターやスタッフに指示されたことをこなしてはいるものの、プリセプターとの関係に満足しておらずその結果として、看護ケアにも満足度が低く、全体としての職務満足度が低く職場への適応状態が良いとはいえない。

1年後のFCの高い人は、職務満足度と正の相関が最も多く、職場適応が良いと考えられる。中川は「1年後にFCが高く維持され、暗いイメージがなければ適応は良いと考えられる。」⁶⁾と述べていることから、FCを高くしていくことは重要なことであると考ええる。

ACの高い人は職務満足度が低く、職場適応に問題があると考えられる。採用時のACと1年後のACは正の相関をしていることから、採用時にACの高い人には、一番身近に接するプリセプターの組み合わせの工夫をする、自分で考える、自分の思いを表出する機会を設ける等、意図的な関わりが必要であろう。職務満足度の高得点群・低得点群の比較では、職務満足度の高得点群の人はFCが有意に高く、低得点群はACが有意に高かったことから、新人看護師に対し指示や命令だけでなく、自分の思いを表出し、話し合えるような環境を作るとは職務満足度を高め、職場適応を促進すると思われる。

VII. 結論

1. エゴグラムは1年後にはCP・ACが上昇、NP・Aが下降する、これは卒後1年目看護師の傾向と思われる。
2. 職務満足度は78%と高く全体としての職場適応は良い。特に「プリセプター」シップはスムーズに機能しているが、「看護ケアの内容」にはまだ自信のない状況が明らかになった。
3. エゴグラムと職務満足度には関連があり、ACの高い人は職務満足度が低く職場適応が良くない。FCの高い人は職務満足度が高く職場適応が良い。

VIII. 終わりに

新卒看護師の職場適応を促進するための資料を得る目的で、エゴグラムと職務満足度を調査した。その結果、エゴグラムと職務満足度は関連していること、その中でも FC や AC が大きく影響しており、新卒看護師が自分の考えや思いを表出できるような環境を作ること、職務満足度は高くなり、職場適応が良くなることが示唆された。

今後は、プリセプターシップが効を奏していることから、さらに、新卒者のエゴグラムを把握しその特性を踏まえた対応をすることにより職務満足度は高くなり、職場適応をより促進すると考えられる。

本研究の限界は、1 病院の 2 年間の卒後 1 年目看護師 55 名のみであること、1 年目の職務満足度調査紙は私案であり、精度を高める必要があること、職場適応にはプリセプターとの相性や希望職場か否か、私生活の充実程度などにも影響されることなどが考えられる。これからも職場適応を促進できる方法を考えていきたい。

本研究は日本赤十字九州国際看護大学奨励研究費の助成を受けた研究であり、第 23 回日本看護科学学会学術集会において一部発表した。

謝辞

本研究に当たり調査にご協力いただいた皆様に深く感謝いたします。

引用・参考文献

- 1) 石松直子、大塚邦子、坂本洋子：看護婦のメンタルヘルスに関する研究－ストレス・職務満足度・自我状態相互の関連－、日本看護研究学会誌 24 (4) pp.11-20、2001
- 2) 尾崎フサ子：看護婦の仕事への満足度に関する研究、看護研究、20 (3)、pp.54-63
- 3) 松邑恵美子、寺田麻衣子、大沼扶久子他：卒後1年目看護婦の職場適応に関する横断的研究、日本看護学会論文集 29 回看護管理号、pp.212-214、1999
- 4) 湯浅香代子、金子美恵子：自我状態と特性不安の関連からみた1年目看護婦の成熟性、日本看護学会論文集第30回看護管理号 pp.83-85、1999
- 5) 中川歌子、池田洋子、下田文子他：新採用看護婦の TEG と職場への適応、共済医報、47巻3号、pp.208-213、1999
- 6) 中川歌子、池田洋子、下田文子他：新採用看護婦の TEG と職場への適応、共済医報、47巻3号、p.213、1999
- 7) 橋本泰子、阪本みどり、小坂久美子他：新人看護師の職務満足度に関する調査、日本看護学会論文集第29回看護管理号、pp.24-26、1999
- 8) 藤田けい子、菊池早苗、助川文野他：新人看護婦の就業意欲を妨げる背心的要因、日本看護学会第28回集録看護管理号、pp.116-118、1997
- 9) 平原和子、川口美鈴、尾崎恵美他：新人看護婦教育における指導者の心構えと指導体制についての検討－過去10年間の6種類の論文から－、日本看護学会第26回集録看護教育、pp.181-184、1995
- 10) 飯田真佐子、金井ヒロ、尾岸恵三子：エゴグラムからみた看護師の成熟性について、看護展望、11巻9号、pp.34-43、1986
- 11) 前久保邦昭、中西重裕、甲斐利弘他：エゴグラムからみた職場の人間関係、大阪医学、33巻2号、p.87、1999
- 12) 平田伸子、梯靖恵、石井靖子他：TEGパターンからみた卒業生の職場適応感、看護展望、24巻13号、pp.1485-1493、1999